

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Setelah melakukan serangkaian analisis data dari bab sebelumnya diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu:

- a. Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.
- b. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar  $-0.743$  sedangkan  $t$  tabel sebesar  $2.00$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0.461$  di atas  $0.05$  atau  $0.461 > 0.05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara individu variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar  $-0.081$ , maka ini menunjukkan besar hubungan antara Motivasi dengan Kinerja sebesar  $08.1\%$  .
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar  $3.333$  sedangkan  $t$  tabel sebesar  $2.00$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar

0.002 dibawah 0.05 atau  $0.002 < 0.05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara individu variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Koefisien regresi variabel persepsi afektif sebesar 0.470, maka ini menunjukkan besar hubungan antara persepsi afektif dengan minat sebesar 47.0%.

## 5.2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, keamanan, hubungan yang diperlakukan secara adil pada setiap Pegawainya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara Pegawai dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.
- b. Pegawai harus bisa mempertahankan Kinerjanya untuk Instansi, karena keberhasilan Instansi bergantung pada Pegawai Sumber Daya Manusia.
- c. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan variable independen lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti Variable Adptasi Diri, Variabel Kepemimpinan dan lain-lain.